



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-09 17:23:48.11

Fecha Aprobación: 2026-03-09 17:23:48.11

Periodo 2026

1 DATOS GERENTE PUBLICO

| | | |
|--|--|--|
| PRIMER APELLIDO OREJARENA | SEGUNDO APELLIDO BENITEZ | NOMBRES ANDREA ZHARAY |
| TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO 1045667305 | DEPENDENCIA Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía |
| CARGO DIRECTORA PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE POLICIA | | |

2 DATOS NOMINADOR

| | | |
|--|--|---|
| PRIMER APELLIDO QUINTERO | SEGUNDO APELLIDO ARDILA | NOMBRES GUSTAVO ALBERTO |
| TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO 80039399 | DEPENDENCIA Despacho del secretario de gobierno |
| CARGO SECRETARIO DE DESPACHO | | |

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|---|-------------------------|
| Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera | Cumplimiento de términos legales en actos administrativos y/o providencias. | 60 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Sustanciar con sujeción a la Constitución, la Ley y las demás normas nacionales y distritales los actos de policía que resuelvan los recursos de apelación de las decisiones tomadas en primera instancia por los inspectores y corregidores de policía | | 20 % |
| Realizar un análisis jurídico detallado de cada expediente, examinando los fundamentos de hecho y de derecho de la decisión de primera instancia, los argumentos presentados por el recurrente y toda la normativa aplicable (Acuerdo Distrital 735 de 2019, Ley 1801 de 2016, Ley 2000 de 2019, Ley 1437 de 2011, y demás normas concordantes). | | 20 % |
| Revisar los proyectos de actos administrativos que resuelven los recursos de apelación. Esto incluye la motivación jurídica, los considerandos y la parte resolutoria, proponiendo la aceptación o no de la confirmación, modificación o revocatoria de la decisión de primera instancia. | | 20 % |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-09 17:23:48.11

Fecha Aprobación: 2026-03-09 17:23:48.11

Periodo 2026

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|---|---|-------------------------|
| Salvaguardar el derecho al acceso a la información mediante la actualización permanente del 100% de las decisiones de segunda instancia en el canal de consulta institucional. | Cumplimiento de publicación de providencias y actos administrativos en el canal institucional | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Revisión y verificación de las providencias y actos administrativos remitidos para actualización en el canal de consulta. | | 4 % |
| Realizar seguimiento a los indicadores de servicio al ciudadano, PQRS y satisfacción de los usuarios, e implementar acciones de mejora a partir del análisis sistemático de sus necesidades, expectativas y reclamos, orientadas al fortalecimiento de la calidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud. | | 4 % |
| Reunión trimestral de revisión canal de consulta | | 2 % |

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|--|-------------------------|
| Promover al interior del equipo de trabajo el ejercicio de los valores institucionales, especialmente la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto por la legalidad, mediante acciones de socialización normativa, orientación | Cumplimiento del plan de socialización con el equipo de trabajo. | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Realizar una jornada trimestral de socialización normativa con el equipo de trabajo sobre principios de integridad, transparencia y cumplimiento del marco legal aplicable a la dependencia. | | 6 % |
| Promover en las reuniones de equipo la revisión de lineamientos institucionales de integridad y transparencia aplicables a las actividades de la dependencia. | | 2 % |
| Difundir entre el equipo, en las reuniones y correos, los canales institucionales para la consulta normativa y la orientación jurídica. | | 2 % |

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|--|-------------------------|
| Impulsar al interior de la dependencia dinámicas de trabajo articulado y de fortalecimiento de la cultura organizacional, orientadas a la unificación de criterios jurídicos en la sustanciación de asuntos relacionados con el Código Nacional de | Mesas de articulación y consenso realizadas. | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Realizar una mesa de análisis de casos mensual con el equipo jurídico - sustanciadores del proceso y revisores - para unificación criterios y lineamiento jurídico. | | 5 % |
| Realizar una mesa de análisis de casos mensual con el equipo de notificaciones para unificación criterios de notificación y adopción de acciones de mejoras. | | 3 % |
| Desarrollar jornadas cortas de intercambio de experiencias entre los profesionales de la dependencia para identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora en los procesos. | | 2 % |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-09 17:23:48.11

Fecha Aprobación: 2026-03-09 17:23:48.11

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|---|---|-------------------------|
| Ejercer un liderazgo transformador que potencie las competencias técnicas y relacionales del equipo de la DGAEP, mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación interna y el desarrollo de habilidades clave, asegurando un clima | Cumplimiento de acciones para el fortalecimiento del personal y del equipo. | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Reconocer y promover buenas prácticas de trabajo en equipo que contribuyan al cumplimiento de las metas institucionales y al fortalecimiento del clima laboral. | | 4 % |
| Promover espacios de retroalimentación con el equipo de trabajo orientados al fortalecimiento de habilidades técnicas y relacionales. | | 3 % |
| Socializar con el equipo los objetivos, metas y avances del plan de gestión y de la planeación estratégica, para fortalecer la alineación con las prioridades de la dependencia. | | 3 % |

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

| Nombre: | Definición: |
|--|--|
| Gestión del desarrollo de las personas | Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento |
| Conductas Asociadas | |
| <ul style="list-style-type: none">- Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas- Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños- Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo | |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-09 17:23:48.11

Fecha Aprobación: 2026-03-09 17:23:48.11

Periodo 2026

Competencia Comportamental

Nombre:

Liderazgo efectivo

Definición:

Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados

Conductas Asociadas

- Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones
- Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral
- Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.

Competencia Comportamental

Nombre:

Trabajo en equipo

Definición:

Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

Conductas Asociadas

- Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.
- Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.
- Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.

Competencia Comportamental

Nombre:

Planeación

Definición:

Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas

Conductas Asociadas

- Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso
- Optimiza el uso de los recursos
- Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-09 17:23:48.11

Fecha Aprobación: 2026-03-09 17:23:48.11

Periodo 2026

Competencia Comportamental

| | |
|--|--|
| Nombre: Capacidad de aporte a la gestión | Definición: Disposición para entregar a la entidad y al equipo de trabajo, sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas, para la realización de las funciones asignadas y el logro de los proyectos y actividades en los cuales participa |
|--|--|

Conductas Asociadas

- Participa activamente en el equipo de trabajo aportando sus conocimientos en los temas de competencia del equipo o área de trabajo.
- Se muestra dispuesto a enseñar las técnicas y estrategias que conoce y que podrían contribuir a la gestión institucional.
- Cumple con Diligencia los deberes, funciones y las responsabilidades asignadas, demostrando atención, destreza y eficiencia, en el uso de los recursos disponibles, conforme al código de integridad del servicio público.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

| | |
|---------------------------------|---|
| Enviado por el Gerente Público: | 3/9/26, 4:28 AM |
| Aprobado por Nominador: | 3/9/26, 5:23 PM |
| Documento electrónico: | EGC_2598_887723fe-74f3-4055-8a72-76cc089bd90c |